

ASPEK HUKUM PEMBATALAN KONTRAK TENAGA KERJA DI SEKTOR PARIWISATA AKIBAT PANDEMI COVID-19¹

Oleh :

Filly Fabio Kalangi²

Wulanmas Frederik³

Elko Lucky Mamesah⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengkaji peraturan pembatalan kontrak tenaga kerja menurut kitab undang-undang hukum perdata dan undang-undang tenaga kerja dan untuk mengetahui dan mengkaji tanggung jawab perusahaan terhadap pembatalan kontrak tenaga kerja akibat pandemi covid-19. Dengan menggunakan metode penelitian normatif, dapat ditarik kesimpulan yaitu : 1. Pandemi COVID-19 telah mengungkapkan pentingnya perlindungan hukum bagi pekerja dalam situasi darurat. Ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja, serta peraturan pelaksanaannya, memberikan dasar hukum yang kuat untuk prosedur PHK, termasuk pemberitahuan, kompensasi, dan langkah-langkah alternatif sebelum PHK. Implementasi yang tepat dari regulasi ini dapat melindungi hak-hak pekerja dan mengurangi konflik yang mungkin timbul. 2. Kesepakatan bipartit dan PKB merupakan alat penting dalam menjaga hubungan kerja yang harmonis selama pandemi. Melalui perundingan dan kesepakatan antara pengusaha dan serikat pekerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak dapat diatur secara lebih detail, sehingga dapat mengatasi dampak negatif yang kemungkinan timbul.

Kata Kunci : *pembatalan kontrak tenaga kerja, sektor pariwisata, covid-19*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembatalan kontrak pada saat pandemi covid-19 di Indonesia telah banyak dilakukan oleh banyak pihak. Hal tersebut terjadi karena pemerintah mengeluarkan

Pembatalan kontrak oleh salah satu pihak tanpa mempertimbangkan keadilan bertentangan dengan prinsip Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata yang menyatakan bahwa kontrak memiliki kekuatan hukum yang mengikat bagi semua pihak yang

terlibat. Dalam situasi *force majeure* seperti pandemi COVID-19, pembatalan kontrak dengan memperhatikan aspek keadilan menjadi tidak memungkinkan menurut hukum. Sebaliknya, para pihak diwajibkan untuk bertindak dengan itikad baik sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 KUH Perdata, dengan cara meninjau kembali kontrak atau melakukan negosiasi ulang untuk mungkin menambahkan klausul mengenai penundaan pelaksanaan kewajiban.

Pandemi Covid-19 yang mulai Tahun 2019 telah melanda hampir semua negara di dunia dan berdampak serius tidak hanya pada sektor kesehatan, tetapi juga pada perekonomian masyarakat. Pandemi ini telah menyebabkan perlambatan pertumbuhan ekonomi Indonesia. Dampak yang teramat mencakup perilaku pembelian yang panik, penurunan tajam dalam indeks harga saham, depresiasi nilai tukar rupiah terhadap dolar Amerika Serikat (USD), serta kinerja yang lesu dalam sektor industri manufaktur. Dalam praktik bisnis, Pandemi Covid-19 juga menjadi perbincangan para pelaku bisnis yang berkomitmen terhadap kontrak. Bisnis. Debitur dengan kewajiban kontrak menggunakan situasi pandemi sebagai alasan Lepas dari tanggung jawab meraih prestasi, bahkan ada sebagian pengusaha yang membuat keadaan. pandemi sebagai alasan pembatalan kontrak yang sudah ada. Selain itu, ketika pemerintah mengeluarkan beberapa payung hukum untuk melawan Covid-19, termasuk selain undang-undang pemerintah, Keputusan No. 1 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan dalam Rangka Penanganan Pandemi *Virus Corona* (Covid-19) Tahun 2019 dan/atau Ancaman Terhadap Perekonomian Nasional Dan/atau stabilitas sistem keuangan. Dan Keputusan Presiden No.12 Tentang Penetapan Bencana Non Alam Tahun 2020 Penyebaran penyakit virus corona 2019 (Covid-19) sebagai bencana nasional.

Peristiwa hukum yang menimbulkan akibat hukum karena terjadinya bencana alam yang salah satu pihak tidak dapat memenuhi isi perjanjian. Ketentuan mengenai *force majeure* dalam hukum Indonesia diatur dalam Pasal 1244 KUH Perdata dan Pasal 1245 KUHPerdata. Dalam kontrak, biasanya akan mencakup daftar lengkap peristiwa seperti bencana alam, perang, terorisme, gempa bumi, angin topan, tindakan pemerintah, ledakan, kebakaran, wabah penyakit, epidemi, atau daftar para pihak yang menceritakan peristiwa *force majeure*.

Ketentuan terkait *force majeure* dapat dilihat pada KUH Perdata Pasal 1244 KUH Perdata, Pasal 1245 KUH Perdata, Pasal 1444 KUH Perdata Dan

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 20071101376

³ Fakultas Hukum Unsrat, Guru Besar Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Humaniora

KUH Perdata Pasal 1445. Pada Pasal ini tidak ada definisi yang jelas tentang apa itu *force majeure*, tetapi dengan ini penulis akan menjelaskannya dan mengidentifikasi unsur-unsur situasi yang dapat dianggap sebagai hambatan besar. Hambatan yang tidak dapat diukur berdasarkan Pasal 1245 KUH Perdata, Pasal 1444 KUH Perdata dan Pasal 1445 KUH Perdata sehubungan dengan pandemi Covid-19, yaitu :

Pertama, unsur Peristiwa yang tidak terduga. Suatu keadaan dapat disebut *force majeure* jika Keadaan ini tidak dapat diprediksi dan tidak dapat diperkirakan oleh para pihak. Dalam kasus Covid-19, pandemi adalah suatu kejadian yang tidak terduga atau tidak disediakan. Status pandemi Covid-19 sebagai bencana bukan alam dikukuhkan melalui Keputusan Presiden No. 12 Tahun 2020 yang mengatur tentang penentuan sebaran bencana non alam Penyebaran penyakit *virus corona* (Covid-19) Tahun 2019 sebagai bencana nasional semakin menegaskan bahwa pandemi ini merupakan suatu kejadian yang tidak terduga. Kedua, unsur Tidak dapat di pertanggung jawabkan kepada debitur Merembaknya pandemi Covid-19 merupakan situasi yang tidak memihak. Itu sebabnya para debitur tidak bisa menjelaskan situasi pandemi saat ini.

Kedua, unsur tidak dapat di benarkan. Kepada debitur merembaknya pandemi covid-19 merupakan situasi yang tidak memihak itu sebab nya para debitur tidak bisa menjelaskan situasi pandemi saat ini.

Ketiga, unsur Tidak ada itikad buruk oleh debitur. Ketidakmampuan debitur mencapai prestasinya bukan karena kesengajaan, kelalaian atau itikad buruk debitur, melainkan karena situasi pandemi covid-19 merupakan keadaan yang tidak diharapkan oleh semua pihak. Jika tidak ada pandemi, para pihak tetap terikat untuk memenuhi kewajiban kontraknya dan memenuhinya dengan itikad baik.

Keempat, unsur Keadaan itu menghalangi debitur berprestasi. Dikatakan *force majeure* jika keadaannya menghalangi debitur untuk berprestasi. Terkait dengan pandemi covid-19 apakah menghalangi debitur untuk berprestasi, Hal ini bersifat kasusitis dan evaluasinya memerlukan pendekatan kompherensif. Sebab, tidak semua debitur yang berada dalam situasi pandemi terhambat dalam mencapai prestasinya. Misalnya, dalam perjanjian pinjaman bank, debitur di industri perhotelan terhambat pencapaiannya karena gangguan bisnis. Namun nasabah debitur pada industri alat kesehatan semakin meningkat seiring meningkatnya permintaan masyarakat terhadap

industri tersebut di masa pandemi. Dengan kata lain, unsur ini merupakan indikator penting dalam menilai apakah debitur dapat menyatakan dirinya terkena *force majeure*.

Situasi pandemi Covid-19 yang tergolong *force majeure* tentunya mempunyai akibat hukum terhadap kontrak komersial yang dibuat oleh para pihak. Pasal 1245 KUHPerdata dimaksud ketika debitur berhalangan memenuhi kewajibannya. Karena *force majeure*, debitur tidak wajib membayar ganti rugi, biaya, denda maupun bunga. Kelalaian dan kecerobohan debitur tidak dapat dibuktikan karena pencegahan prestasi yang independen dari para pihak Selain itu, akibat hukum pandemi sebagai kendala yang relatif besar adalah para pihak tidak dapat menjadikan situasi pandemi sebagai alasan untuk membatalkan kontrak.

Pandemi Covid-19 telah memaksa perusahaan untuk mengubah kondisi dan praktik kerja. Pengendalian dan pencegahan penyebaran *virus corona* memaksa pemerintah mengeluarkan peraturan pembatasan sosial. Adanya perubahan cara kerja, misalnya jumlah pegawai dikurangi pada jam kerja tertentu. Ada yang memandang situasi pandemi Covid-19 sebagai situasi *force majeure* yang berujung pada kerugian, sehingga memaksa pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak karena alasan *force majeure*. Pandemi Covid-19 telah memaksa perusahaan untuk mengubah kondisi dan praktik kerja. Pengendalian dan pencegahan penyebaran virus corona memaksa pemerintah mengeluarkan peraturan pembatasan sosial. Adanya perubahan cara kerja, misalnya jumlah pegawai dikurangi pada jam kerja tertentu. Ada yang memandang situasi pandemi Covid-19 sebagai situasi *force majeure* yang berujung pada kerugian, sehingga memaksa pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak karena alasan *force majeure*.

Pemutusan hubungan kerja karena keadaan *force majeure* diatur dalam Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Situasi ini dapat memungkinkan pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja jika perusahaan mengalami kerugian secara berkelanjutan selama 2 tahun atau karena keadaan memaksa (*force majeure*). Dalam hal ini, pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 1 kali lipat dari yang diatur dalam Pasal 156 ayat (2), penghargaan masa kerja sebesar 1 kali lipat dari ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan penggantian hak sesuai dengan yang diatur dalam Pasal 156 ayat (4). Dengan demikian, syarat untuk melakukan PHK karena *force majeure* adalah ketika perusahaan mengalami kerugian secara berkelanjutan selama 2

tahun. Pekerja akan mendapat hak berupa uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak sesuai peraturan yang berlaku. KUH Perdata Pasal 1244 menyatakan bahwa debitur akan diwajibkan membayar biaya, kerugian, dan bunga kecuali jika ia dapat membuktikan bahwa ketidakmampuannya dalam melaksanakan perjanjian atau keterlambatan dalam pelaksanaannya disebabkan oleh kejadian tak terduga yang tidak dapat dipertanggungjawabkan meskipun tidak ada niat buruk dari debitur. Sedangkan Pasal 1245 KUH Perdata menyatakan bahwa tidak ada kewajiban membayar biaya, kerugian, dan pun jika debitur terhalang melakukan sesuatu yang diwajibkan karena keadaan memaksa atau kejadian yang bersifat kebetulan atau melakukan suatu tindakan yang di larang oleh hukum.

Salah satu contoh pembatalan kontrak akibat pandemi covid-19, Hotel Grand Inna Bali Beach (GIBB) melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap 381 orang karyawan karena merugi akibat pandemi covid-19. Direktur ESDM Hotel Indonesia Natour Yayat Hidayat mengatakan sejak awal pandemi covid-19 pada 2020, kondisi perusahaan PT Hotel Indonesia Natour yang mengelola GIBB terus menurun. Tercatat sejak Desember 2020 kerugian telah mencapai Rp5 miliar hingga Rp6 miliar per bulan Ia mengatakan PHK juga dilakukan karena ada dua klaster hotel yang sedang mengalami renovasi, sehingga tidak ada pemasukan. Kebijakan PHK ini sebetulnya sudah direncanakan sejak 2020 namun baru direalisasikan tahun ini. Menurutnya, keputusan PHK ini dilaksanakan dengan tetap mengikuti ketentuan undang-undang ketenagakerjaan. Karyawan yang dirumahkan menerima pesangon serta dibekali dengan surat pengalaman kerja.⁵ Yayat juga menyebut bahwa PHK ini memerlukan proses sesuai kondisi perusahaan. Padahal sejak awal pihaknya belum merencanakan PHK atau sedapat mungkin tetap mempertahankan karyawan bekerja sesuai kemampuan perusahaan. Lantaran tidak ada perbaikan-perbaikan dari segi bisnis serta ada renovasi besar-besaran, maka pihak manajemen terpaksa merumahkan karyawan. Situasi ternyata berubah, sehingga upaya mem-PHK semua karyawan tak dapat dihindarkan. Ditanya tentang peluang sejumlah karyawan yang di-PHK ini ingin kembali bekerja jika renovasi selesai, Yayat

menyebut bahwa pihaknya tentu akan merekrut tenaga kerja baru. Sedangkan mereka yang di-PHK tertutup untuk kembali bekerja di tempat awal. Walau demikian, mereka dibekali surat pengalaman kerja untuk nanti dijadikan *curriculum vitae* jika bekerja di tempat lain.⁶

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana peraturan pembatalan kontrak tenaga kerja menurut kitab undang-undang hukum perdata dan undang-undang tenaga kerja ?
2. Bagaimana tanggung jawab perusahaan terhadap pembatalan kontrak tenaga kerja akibat pandemi covid-19

C. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian hukum normatif atau penelitian hukum kepustakaan.

PEMBAHASAN

A. Peraturan pembatalan kontrak tenaga kerja menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Undang-Undang tenaga kerja

a. Pembatalan kontrak tenaga kerja menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Kontrak dalam Pasal 1313 KUH Perdata didefinisikan sebagai suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Kebatalan atau batal demi hukum suatu kontrak terjadi jika perjanjian tersebut tidak memenuhi syarat objektif dari syarat sahnya kontrak yaitu “suatu hal tertentu” dan “sebab yang halal”. Jadi kalau kontrak itu objeknya tidak jelas atau bertentangan dengan Undang-Undang ketertiban umum atau kesusilaan, kontrak tersebut batal demi hukum.⁷

Batalnya suatu perjanjian diatur dalam Pasal 1446 sampai dengan Pasal 1456 KUHPerdata. Terdapat tiga penyebab timbulnya pembatalan perjanjian yaitu :

- a. Para pihak yang terlibat dalam perjanjian belum dewasa dan di bawah pengampuan.
- b. Bentuk perjanjian tidak mengindahkan ketentuan dalam Undang-Undang.
- c. Adanya cacat kehendak (*wilsgebreken*) yaitu kekurangan dalam kehendak orang yang melakukan perbuatan yang menghalangi terjadinya persesuaian kehendak para pihak

⁵ Tim CNN Indonesia, Hotel Grand Inna Bali PHK Karyawan 381 Orang, <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20220729183535-92-827991/hotel-grand-inna-bali-phk-karyawan-381-orang>, Diakses pada Senin 22 April 2024, Jam 20.40 WITA.

⁶ Denpost.id, Ternyata Semua Karyawan Hotel Grand Inna Bali Beach Di-PHK, <https://www.denpost.id/nasional/105511621699/ternyata-semua-karyawan-hotel-grand-inna-bali-beach---diphk>, Diakses pada Jumat 20 September 2024, Jam 02.10 WITA.

⁷ *Ibid.*Hlm.106

yang akan terlibat dalam suatu perjanjian. Cacat kehendak dibedakan menjadi tiga macam, yaitu kekhilafan (*dwaling*) adalah suatu penggambaran yang keliru tentang orangnya atau objek perjanjian yang dibuat oleh para pihak. *Dwaling* dibedakan menjadi dua macam, yaitu *dwaling* tentang orangnya dan *dwaling* dalam kemandirian benda. Paksaan (*dwang*) yaitu ancaman yang diberikan oleh seseorang terhadap orang lain atau pihak ketiga, sehingga memberikan kesan dan ketakutan pada orang yang berakal sehat, bahwa dirinya orang-orangnya atau kekayaannya terancam rugi besar dalam waktu dekat (Pasal 1324 KUHPerduta).⁸

Dalam kajian hukum perdata, Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) memegang peranan yang sangat penting karena menetapkan syarat-syarat sahnya suatu perjanjian. Pasal ini memberikan dasar hukum yang fundamental untuk menentukan apakah suatu perjanjian dapat dianggap sah dan mengikat secara hukum. Pasal 1320 KUH Perdata menyebutkan bahwa ada empat syarat sahnya perjanjian, yaitu:

1. Kesepakatan Mereka yang Mengikatkan Diri, kedua belah pihak harus secara sukarela menyetujui isi perjanjian tanpa adanya paksaan, kekhilafan, atau penipuan. Kesepakatan ini menunjukkan bahwa kedua pihak memiliki niat yang sama untuk mengadakan perjanjian tersebut.
2. Kecakapan untuk Membuat Suatu Perikatan, para pihak yang terlibat dalam perjanjian harus memiliki kapasitas hukum, artinya mereka harus berusia dewasa, tidak berada di bawah pengampuan, dan memiliki kemampuan mental untuk memahami konsekuensi hukum dari perjanjian yang mereka buat.
3. Suatu hal tertentu, Objek dari perjanjian tersebut harus jelas dan tertentu. Dalam konteks perjanjian kerja, hal ini merujuk pada pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerja serta kompensasi yang akan diberikan oleh pemberi kerja.
4. Kausa Hukum yang halal, kausa hukum yang halal berupa isi perjanjian itu sendiri, yang menggambarkan tujuan. Kesepakatan para pihak, semua pihak yang terlibat dalam perjanjian harus memberikan persetujuan mereka secara bebas tanpa adanya paksaan, penipuan, atau kekhilafan. Kesepakatan ini

mencerminkan adanya kehendak bersama dari para pihak yang ingin terikat dalam perjanjian tersebut.⁹

Pasal 1321 KUHPerduta penting untuk melindungi pihak-pihak dalam perjanjian, termasuk pekerja, dari kesepakatan yang tidak adil atau tidak sah. Dengan demikian, jika ada indikasi bahwa kontrak kerja dibuat dengan unsur kekhilafan, paksaan, atau penipuan, kontrak tersebut dapat dibatalkan untuk memastikan bahwa perjanjian yang mengikat kedua belah pihak adalah hasil dari kesepakatan yang murni dan sah.

Pasal 1338 KUHPerduta memainkan peran penting dalam menjaga stabilitas dan kepastian hukum dalam hubungan kontraktual. Dengan mengakui perjanjian yang sah sebagai Undang-Undang bagi para pihak, Pasal ini menjamin bahwa hak dan kewajiban yang telah disepakati akan dilaksanakan dengan konsisten dan adil. Dalam konteks kontrak kerja, Pasal 1338 KUHPerduta memastikan bahwa baik pekerja maupun pemberi kerja memiliki perlindungan hukum yang kuat terhadap pelaksanaan kontrak kerja.

Setelah memahami kekuatan mengikat perjanjian dan prinsip dasar dalam Pasal 1338 KUHPerduta, kita akan melanjutkan pembahasan mengenai pembatalan perjanjian dalam Pasal 1266 KUHPerduta. Pasal ini memberikan panduan penting tentang bagaimana suatu perjanjian dapat dibatalkan jika salah satu pihak tidak memenuhi kewajibannya. Pasal 1266 KUHPerduta menyatakan bahwa :
"Syarat syarat batal dianggap selalu dicantumkan dalam perjanjian timbal balik, jika salah satu pihak tidak memenuhi kewajibannya. Pembatalan suatu perjanjian harus dimintakan kepada hakim."

Pasal 1266 KUHPerduta memberikan landasan hukum yang jelas untuk pembatalan perjanjian timbal balik, termasuk kontrak kerja, jika salah satu pihak gagal memenuhi kewajibannya. Dengan mewajibkan pembatalan melalui pengadilan, pasal ini memastikan adanya proses hukum yang transparan dan adil, melindungi hak-hak kedua belah pihak dalam kontrak kerja.

Setelah memahami ketentuan mengenai syarat batal dalam Pasal 1266 KUHPerduta, kita akan melanjutkan pembahasan ke Pasal 1267 KUHPerduta yang mengatur tentang hak pihak yang dirugikan untuk meminta pembatalan perjanjian. Pasal ini memberikan landasan hukum bagi pihak yang merasa dirugikan oleh ketidakpatuhan pihak lain dalam suatu perjanjian untuk menuntut pembatalan melalui pengadilan. Pasal 1267

⁸ Harahap, N. (2022). Perjanjian Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. *Jurnal Hukum Al-Hikmah: Media Komunikasi Dan Informasi Hukum Dan Masyarakat*, 3(3), Hlm.602.

⁹ Muhammad Shoim, (2022). *Pengantar Hukum Perdata Di Indonesia*, Semarang : Sarana Perkasa, Hlm. 130.

menyatakan bahwa : “Pihak terhadap siapa perikatan tidak terpenuhi, dapat memilih apakah ia, jika hal itu masih dapat dilakukan, akan memaksa pihak yang lain untuk memenuhi perjanjian, atautkah ia akan menuntut pembatalan perjanjian, disertai penggantian biaya, kerugian dan bunga.”

Untuk membatalkan kontrak kerja menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerduta) Indonesia, terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi. Syarat-syarat ini berhubungan dengan dasar hukum untuk membatalkan kontrak dan melibatkan ketentuan umum tentang perjanjian. Berikut adalah syarat-syarat yang harus dipenuhi yaitu :

1. Cacat kehendak, dalam Pasal 1321 KUHPerduta yaitu :
 - a. Tiada suatu perikatan pun mempunyai kekuatan, jika diberikan karena kekhilafan atau diperoleh dengan paksaan atau penipuan.
 - b. Kekhilafan (*Mistake*): Jika ada kesalahan dalam memberikan persetujuan yang mempengaruhi isi perjanjian.
 - c. Paksaan (*Coercion*): Jika persetujuan diberikan di bawah tekanan atau ancaman.
 - d. Penipuan (*Fraud*): Jika perjanjian dibuat berdasarkan informasi palsu atau penipuan.
2. Ketidaksahan perjanjian, dalam Pasal 1320 KUHPerduta yaitu :
 - a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
 - b. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian
 - c. Suatu hal tertentu
 - d. Suatu sebab yang halal
3. Melanggar ketentuan hukum, dalam Pasal 1335 KUHPerduta yaitu :
 - a. Suatu perjanjian tanpa sebab, atau yang telah dibuat berdasarkan suatu sebab yang palsu atau yang terlarang, tidak mempunyai kekuatan.
4. Prosedur hukum, dalam Pasal 1266 KUHPerduta yaitu :
 - a. Syarat batal dianggap selalu dicantumkan dalam persetujuan-persetujuan yang timbal balik, bilamana salah satu pihak tidak memenuhi kewajibannya. Dalam hal yang demikian perjanjian tidak batal demi hukum, tetapi pembatalannya harus dimintakan kepada pengadilan.
 - b. Permohonan Pembatalan ke Pengadilan: Pihak yang merasa dirugikan mengajukan permohonan pembatalan ke pengadilan

Proses dan prosedur pembatalan kontrak menurut KUHPerduta

1. Identifikasi alasan pembatalan

2. Pengajuan permohonan pembatalan perjanjian
Dalam Pasal 1266 KUHPerduta yaitu : “Syarat batal dianggap selalu dicantumkan dalam persetujuan-persetujuan yang timbal balik, bilamana salah satu pihak tidak memenuhi kewajibannya. Dalam hal yang demikian perjanjian tidak batal demi hukum, tetapi pembatalannya harus dimintakan kepada pengadilan.”

3. Pengembalian prestasi dan ganti rugi

Peraturan pembatalan kontrak tenaga kerja menurut KUHPerduta menekankan pentingnya keadilan dan kepastian hukum dalam hubungan kerja. Alasan-alasan yang sah seperti kekhilafan, paksaan, penipuan, dan ketidaksahan perjanjian memungkinkan pihak yang dirugikan untuk membatalkan kontrak melalui proses hukum yang jelas. Dengan demikian, mekanisme pembatalan ini memberikan perlindungan bagi pekerja dan pemberi kerja, memastikan bahwa setiap perjanjian dibuat dan dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip hukum yang adil dan benar.

b. Pembatalan kontrak tenaga kerja menurut Undang-Undang ketenagakerjaan

Pengertian hukum ketenagakerjaan pada masa dahulu disebut dengan hukum pemburuan yang dalam bahasa Belanda disebut *arbeidrechts*¹⁰. Tenaga kerja memiliki arti yang lebih luas dibandingkan istilah buruh. Maka untuk menghilangkan perbedaan persepsi terhadap penggunaan istilah tersebut maka istilah ketenagakerjaan lebih sesuai digunakan dalam pembahasan hukum ini. Seperti istilah yang digunakan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Hukum ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur sebagai berikut :

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha atau majikan
3. Adanya orang bekerja pada dan di bawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
4. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/ buruh, dan sebagainya.¹¹

Pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan isu penting dalam hubungan ketenagakerjaan yang perlu diatur dengan jelas agar dapat melindungi

¹⁰ Arifuddin Muda Harahap, (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Malang : Literasi Nusantara.Hlm.15.

¹¹ *Ibid*.Hlm.16-17.

kepentingan kedua belah pihak, baik pekerja maupun pengusaha. Untuk itu, pemerintah Indonesia telah mengeluarkan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) yang mengubah beberapa ketentuan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, termasuk ketentuan tentang PHK. Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja, pada Pasal 151 dinyatakan bahwa : (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja harus dirundingkan oleh pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh yang bersangkutan apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. (3) Dalam hal perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan *industry*.

Salah satu aspek penting yang diatur dalam UU Cipta Kerja terkait pembatalan kontrak tenaga kerja adalah hak-hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK). Pasal 156 UU Cipta Kerja memberikan ketentuan yang jelas mengenai hak-hak tersebut, yang bertujuan untuk memberikan perlindungan dan kompensasi yang adil bagi pekerja. Pasal 156 UU Cipta Kerja menetapkan tiga jenis kompensasi yang wajib diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja yang terkena PHK, yaitu :

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;

- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- (3) Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:
- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - d. masa kerja 12 (duabelas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Dalam konteks pembatalan kontrak tenaga kerja atau pemutusan hubungan kerja (PHK), Pasal 153

UU Cipta Kerja memegang peranan penting dalam menetapkan kondisi-kondisi yang melarang PHK dengan alasan-alasan tertentu. Pasal 153 UU Cipta Kerja secara eksplisit melarang pemberi kerja untuk melakukan PHK terhadap pekerja dengan alasan-alasan tertentu yang dianggap diskriminatif atau tidak adil. Beberapa kondisi yang diatur dalam pasal ini meliputi :

- (1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan :
 - a. berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
 - b. berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan;
 - c. menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - d. menikah;
 - e. hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
 - f. mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan;
 - g. mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
 - h. mengadakan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
 - i. berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
 - j. dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Ketentuan dalam Pasal 153 UU Cipta Kerja bertujuan untuk memastikan bahwa PHK tidak dilakukan secara sewenang-wenang dan tanpa alasan yang jelas serta sah. Dengan adanya perlindungan ini, pekerja diharapkan dapat bekerja dengan lebih aman dan nyaman tanpa khawatir kehilangan pekerjaan mereka karena alasan-alasan yang tidak adil atau *diskriminatif*. Pemberi kerja wajib

mematuhi ketentuan Pasal 153 dan memastikan bahwa setiap keputusan PHK yang diambil didasarkan pada alasan-alasan yang sah dan tidak melanggar larangan-larangan yang telah ditetapkan. Pemberi kerja yang melanggar ketentuan ini dapat dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pembatalan kontrak tenaga kerja atau pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan salah satu aspek yang diatur secara rinci dalam UU Cipta Kerja. Pasal 154A UU Cipta Kerja menetapkan kondisi-kondisi yang memperbolehkan pemberi kerja untuk melakukan PHK terhadap pekerja. Ketentuan ini memberikan panduan yang jelas mengenai alasan-alasan sah yang dapat digunakan oleh pemberi kerja untuk mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja.

Pasal 154A Undang-Undang Cipta Kerja memainkan peran penting dalam memberikan kerangka hukum yang jelas dan tegas terkait alasan-alasan sah untuk pemutusan hubungan kerja (PHK). Dengan menetapkan kondisi-kondisi yang sah untuk PHK, undang-undang ini bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan perusahaan untuk melakukan penyesuaian operasional dan perlindungan hak-hak pekerja dari tindakan PHK yang tidak adil atau sewenang-wenang. Pasal 154A memberikan perlindungan bagi pekerja dengan mengatur bahwa PHK hanya dapat dilakukan berdasarkan alasan-alasan tertentu yang sah. Hal ini memastikan bahwa pekerja tidak dapat diberhentikan secara sembarangan tanpa alasan yang jelas dan terukur. Ketentuan ini juga memaksa pemberi kerja untuk mengikuti prosedur yang benar dalam setiap tindakan PHK, termasuk pemberian kompensasi yang layak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Cipta Kerja.

Pembatalan kontrak tenaga kerja merupakan isu penting yang diatur baik oleh Kitab Undang-Undang Hukum Perdata maupun Undang-Undang Ketenagakerjaan. KUHPerdata memberikan landasan umum mengenai kontrak dan pemutusannya, sementara Undang-Undang ketenagakerjaan memberikan aturan yang lebih spesifik tentang kondisi dan prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK). Harmonisasi antara kedua regulasi ini memastikan perlindungan hak-hak pekerja sekaligus memberikan kepastian hukum bagi pemberi kerja. Dengan ketentuan yang jelas, diharapkan tercipta keseimbangan antara kebutuhan operasional perusahaan dan perlindungan kesejahteraan pekerja, yang pada akhirnya akan menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis dan stabil.

B. Tanggung jawab perusahaan terhadap pembatalan kontrak tenaga kerja akibat pandemi covid-19

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. Dalam definisi tersebut terdapat dua unsur yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal tersebut berbeda dengan definisi dari tenaga kerja, dalam ketentuan Pasal 1 Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹² Disebutkan bahwa, Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Perusahaan di definisikan sebagai setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap, terus-menerus, dan didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia dengan tujuan memperoleh keuntungan dan laba.¹³ Dalam situasi pandemi COVID-19, perusahaan menghadapi tantangan besar dalam menjalankan operasional mereka, termasuk pengambilan keputusan sulit seperti pembatalan kontrak tenaga kerja.

Dalam situasi pandemi COVID-19, banyak pekerja menghadapi ketidakpastian akibat pembatalan kontrak kerja secara tiba-tiba. Untuk memastikan hak-hak pekerja terlindungi, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja memberikan landasan hukum yang jelas mengenai hak-hak pekerja dalam situasi ini. Perusahaan yang melakukan pembatalan kontrak harus mematuhi ketentuan hukum yang ada untuk menjamin kompensasi yang adil bagi pekerja yang terdampak.

Berikut adalah beberapa ketentuan hukum yaitu :

- a. Pembayaran Kompensasi
Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah diubah oleh Undang-Undang Cipta Kerja, mengatur bahwa dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja. Ketentuan ini mencakup:
 1. Uang pesangon,
 2. Uang penghargaan masa kerja
 3. Uang penggantian hak pekerja

b. Perundingan Bipartit

Undang-Undang Cipta Kerja memperkuat mekanisme penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit, yang merupakan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara langsung antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja tanpa melibatkan pihak ketiga.

Peraturan terkait tertuang pada Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yaitu :

1. Ayat (1): Pekerja/buruh yang dipekerjakan berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berhak menerima uang kompensasi setelah berakhirnya PKWT."
2. Ayat (2): Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh yang telah mempunyai masa kerja paling sedikit 1 (satu) bulan secara terus menerus.
3. Ayat (3): Uang kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada pekerja/buruh dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah.
 - b. PKWT lebih dari 1 (satu) bulan dan kurang dari 12 (dua belas) bulan diberikan secara proporsional dengan perhitungan masa kerja dibagi 12 (dua belas) bulan kali 1 (satu) bulan upah.
 - c. PKWT lebih dari 12 (dua belas) bulan, dan terdapat perpanjangan PKWT, maka uang kompensasi diberikan untuk masa kerja pertama sebesar 1 (satu) bulan upah dan untuk perpanjangan PKWT diberikan secara proporsional dengan perhitungan masa kerja dibagi 12 (dua belas) bulan kali 1 (satu) bulan upah.

Kesepakatan bipartit memainkan peran penting dalam menyelesaikan perselisihan hubungan kerja, terutama di masa pandemi COVID-19. Dengan mengedepankan dialog dan musyawarah, mekanisme ini memungkinkan pengusaha dan pekerja untuk mencapai solusi yang adil dan menguntungkan semua pihak.

c. Perjanjian kerja bersama (PKB)

Undang-Undang Cipta Kerja juga mendorong pembuatan perjanjian kerja Bersama (PKB) yang memuat ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur pemutusan hubungan kerja. PKB ini dapat mencakup berbagai aspek, seperti :

1. Prosedur Pemberitahuan Pemutusan

¹² Kusumaweningrat, A. S. (2021). Perlindungan Hukum kepada Pekerja yang Terkena PHK Akibat dari Pandemi Covid-19. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*, Hlm.82.

¹³ Dhoni Martien, (2023). *Hukum Perusahaan*, Depok : Rajawali Pers.Hlm.4.

Hubungan Kerja (PHK)

Sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK), perusahaan harus mengikuti prosedur pemberitahuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan untuk memastikan bahwa PHK dilakukan secara sah dan adil. Seperti pada Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yaitu :

- a. Pasal 151 Ayat (2): Dalam hal segala upaya telah dilakukan tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, maka maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
 - b. Pasal 151 Ayat (3): Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
2. **Kompensasi PHK**
Kompensasi yang harus diberikan kepada pekerja yang terkena PHK mencakup uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak. Ketentuan mengenai besaran kompensasi diatur dalam undang-undang dan peraturan pemerintah pada Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yaitu :
 - a. Pasal 156 Ayat (1): “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengatur lebih rinci mengenai besaran kompensasi yaitu pada Pasal 40-42 Mengatur mengenai perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan masa kerja dan alasan PHK. Dengan memahami dan mengikuti ketentuan di atas, perusahaan dapat

memastikan bahwa proses PHK dilakukan secara adil dan sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta mengupayakan langkah-langkah alternatif untuk meminimalkan dampak negatif terhadap pekerja.

Dalam menghadapi situasi pandemi COVID-19, perusahaan harus mengikuti prosedur hukum yang berlaku dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) untuk melindungi hak-hak pekerja dan memastikan proses yang adil. Prosedur pemberitahuan PHK, ketentuan kompensasi, dan langkah-langkah alternatif sebelum PHK, seperti pengurangan jam kerja atau cuti tanpa gaji, harus dilakukan sesuai peraturan. Dengan mematuhi ketentuan ini, perusahaan dapat menjaga hubungan kerja yang harmonis dan meminimalkan dampak negatif bagi pekerja, menunjukkan komitmen terhadap keadilan dan kesejahteraan di masa yang penuh tantangan ini.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pandemi COVID-19 telah mengungkapkan pentingnya perlindungan hukum bagi pekerja dalam situasi darurat. Ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Cipta Kerja, serta peraturan pelaksanaannya, memberikan dasar hukum yang kuat untuk prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK), termasuk pemberitahuan, kompensasi, dan langkah-langkah alternatif sebelum PHK. Implementasi yang tepat dari regulasi ini dapat melindungi hak-hak pekerja dan mengurangi konflik yang mungkin timbul.
2. Kesepakatan bipartit dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan alat penting dalam menjaga hubungan kerja yang harmonis selama pandemi. Melalui perundingan dan kesepakatan antara pengusaha dan serikat pekerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak dapat diatur secara lebih detail, sehingga dapat mengatasi dampak negatif dari pembatalan kontrak kerja secara lebih efektif dan adil.

B. Saran

1. Pemerintah dan perusahaan perlu mendukung penguatan peran dan kapasitas serikat pekerja dalam perundingan bipartit dan penyusunan PKB. Serikat pekerja yang kuat dan berdaya dapat memastikan bahwa hak-hak pekerja dilindungi dengan lebih baik dan bahwa solusi yang dihasilkan dari perundingan adalah adil dan menguntungkan semua pihak.
2. Diperlukan peningkatan sosialisasi dan edukasi bagi perusahaan dan pekerja mengenai ketentuan hukum terkait PHK dan alternatif

sebelum PHK. Hal ini dapat dilakukan melalui program pelatihan, seminar, dan publikasi oleh pemerintah dan lembaga terkait, sehingga semua pihak memahami hak dan kewajiban mereka serta dapat mengambil langkah-langkah yang sesuai dalam situasi krisis

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Salim, H. S, (2021). *Hukum kontrak , Teori dan teknik penyusunan kontrak*, Jakarta : Sinar Grafika.
- P.N.H Simajuntak, (2017). *Hukum Perdata Indonesia*, Jakarta : Kencana
- Ahmadi Miru, (2022). *Hukum kontrak dan perancangan kontrak*, Depok : Rajawali pers.
- Subekti, (2020). *Hukum perjanjian*, Jakarta : Intermasa.
- Endro Martono dan Sigit Sapto Nugroho, (2016). *Hukum Kontrak Dan Perkembangann ya*. Solo : Pustaka Iltiza.
- Joni Emirzon dan Muhammad Sadi, (2021). *Hukum Kontrak Teori Dan Praktik*, Jakarta : Kencana.
- Lukman Santoso Az, (2019), *Aspek Hukum Perjanjian*, Yogyakarta : Penebar Media Pustaka.
- Suharmoko, (2015). *Hukum Perjanjian Teori Dan Analisis Kasus*, Jakarta : Kencana.
- I ketut Oka Setiawan, (2015). *Hukum Perikatan*, Jakarta : Sinar Grafika.
- Joko Sriwidodo dan Kristiawanto, (2021). *Memahami Hukum Perikatan*, Yogyakarta : Kepel Press.
- Arfiana Novera dan Meria Utama, (2014). *Dasar-Dasar Hukum Kontrak Dan Arbitrase*, Malang : Tunggal Mandiri.
- Muhammad Shoim, (2022). *Pengantar Hukum Perdata Di Indonesia*, Semarang : Sarana Perkasa,
- Arifuddin Muda Harahap, (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Malang : Literasi Nusantara.
- Zulkarnaen, (2021). *Hukum Ketenagakerjaan Perspektif Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law)*, Bandung : Pustaka Setia.
- Dhoni Martien, (2023). *Hukum Perusahaan*, Depok : Rajawali Pers.

JURNAL :

- Fibriani, R. (2020). Kebijakan Hukum Pembatalan Kontrak Dalam Keadaan Force Majeure Pandemi Covid-19 di Indonesia. *Humani (Hukum dan Masyarakat Madani)*.

- Kharisma, D. B. (2020). Pandemi Covid-19 apakah force majeure. *Jurnal RechtsVinding Online. Media Pembinaan Hukum Nasional*.
- Sugiarti, Y. (2020). Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Force Majeur Di Masa Pandemi Covid-19. *Justitia Jurnal Hukum*.
- Harahap, N. (2022). Perjanjian Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. *Jurnal Hukum Al-Hikmah: Media Komunikasi Dan Informasi Hukum Dan Masyarakat*.
- Kusumaweningrat, A. S. (2021). Perlindungan Hukum kepada Pekerja yang Terkena PHK Akibat dari Pandemi Covid-19. *Jurnal Riset Ilmu Hukum*.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN :

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
- Perpu Nomor 1 Tahun 2020, Tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan dalam Rangka Penanganan Pandemi Virus Corona (Covid-19) Tahun 2019 dan/atau Ancaman Terhadap Perekonomian Nasional Dan/atau stabilitas sistem keuangan,
- PP Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja.
- Kepres Nomor 11 Tahun 2020, Tentang penetapan kedaruratan kesehatan masyarakat corona virus disease 2019 (COVID-19)
- Kepres Nomor 12 Tahun 2020, Tentang penetapan Bencana non alam Tahun 2020 penyebaran penyakit Virus Corona 2019 (COVID-19) sebagai bencana nasional.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

WEBSITE/INTERNET:

- Willa Wahyuni, *Force Majeure* dalam hukum Indonesia, <https://www.hukumonline.com/167332berita/a/force-majeure-dalam-hukum-indonesia-lt637dd976b73fc/?page=2>, Diakses pada Senin 6 Mei 2024, Jam 19.00 WITA
- Tim CNN Indonesia, Hotel Grand Inna Bali PHK Karyawan 381 Orang, <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20220729183535-92-827991/hotel-grand-inna-bali-phk-karyawan-381-orang>, Diakses pada Senin 22 april 2024 Jam 20.40 WITA.

Denpost.id, Ternyata Semua Karyawan Hotel Grand Inna Bali Beach Di-PHK, <https://www.denpost.id/nasional/105511621699/ternyata-semua-karyawan-hotel-grand-inna-bali-beach---diphk>, Diakses pada Jumat 20 September 2024, Jam 02.10 WITA.

Mangsum Rangkuti, Hukum kontrak, pengertian, asas, prinsip, syarat dan contohnya. 2021==<https://fahum.umsu.ac.id/hukum-kontrak-pengertian-asas-prinsip-syarat-dan-contohnya/>. Diakses pada Senin 6 Mei 2024, Jam 17.05 WITA.

Ezrika Permatasari, S.H, Asas-asas yang berlaku dalam hukum kontrak, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/asas-asas-hukum-kontraklt617a88d958bb9>, Diakses pada Selasa 16 april 2024, Jam 18.20 WITA.

Rahmad Hendra, Asas perjanjian, <https://rahmadhendra.staff.unri.ac.id/files/2013/04/Asas-Perjanjian.pdf>, Diakses pada Selasa 16 april 2024, Jam 19.30 WITA.

Pandu, Pengertian hukum kontrak, Syarat sah, Dan asas hukumnya, <https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-hukum-kontrak>, Diakses pada Jumat 19 april 2024, Jam 22.20 WITA

Prima Dharossa, Tinjauan umum tentang kontrak, Pembatalan kontrak dan penyalahgunaan keadaan, <http://repository.unpas.ac.id/31486/1/BAB%20II.pdf> , Diakses pada Sabtu 20 april 2024, Jam 21.50 WITA.

Wikipedia ensiklopedia bebas, Pandemi covid-19, https://id.wikipedia.org/wiki/Pandemi_Covid-19, Diakses pada Minggu 14 april 2024, Jam 16.40 WITA.

Wikipedia ensiklopedia bebas, Pandemi covid-19, https://id.wikipedia.org/wiki/Pandemi_Covid-19, Diakses pada Minggu 14 april 2024, Jam 16.40 WITA.

Kompas.com, Tenaga kerja: Pengertian, jenis, dan contohnya, <https://money.kompas.com/read/2022/03/07/161845326/tenaga-kerja-pengertian-jenis-dan-contohnya?page=all>, Diakses pada Selasa 16 Juli 2024, Jam 16.15 WITA.

Yuni Afifah, Mempelajari dasar-dasar hukum kontrak, <https://fh.unair.ac.id/mempelajari-dasar-dasar-hukum-kontrak/>, Diakses pada Kamis 18 Juli 2024, Jam 01.45 WITA.